



[TRADUCTION]

Citation : *BF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1708

## **Tribunal de la sécurité sociale du Canada** **Division générale, section de l'assurance-emploi**

# **Décision**

**Partie appelante :** B. F.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision (652777) rendue le 12 avril 2024 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Linda Bell

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Dates de l'audience :** Le 23 septembre 2024 et le 14 novembre 2024

**Personne présente à l'audience :**

du 23 septembre 2024	Appelant
du 14 novembre 2024	Aucune

**Date de la décision :** Le 18 novembre 2024

**Numéro de dossier :** GE-24-2419

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Je ne suis pas d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi quand il l'a fait (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi). Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 22 octobre 2023.

## Aperçu

[3] Une période de prestations de maladie a été établie pour l'appelant à compter du 19 mars 2023. Il a reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi pendant 4 semaines, c'est-à-dire jusqu'au 22 avril 2023. Il a ensuite reçu des prestations régulières pendant 8 semaines, soit du 23 avril 2023 au 17 juin 2023. C'était la période où il suivait une formation comme apprenti.

[4] L'appelant dit avoir travaillé pour U avant d'accepter un poste chez F. Chez U, il était apprenti électricien autonome. Il présentait des factures pour se faire payer. Le 23 octobre 2023, il a été embauché comme employé chez F. Il a travaillé là pendant deux jours. Il a décidé de ne pas retourner travailler pour F après le 24 octobre 2023.

[5] Le 2 janvier 2024, l'appelant a demandé le renouvellement de sa demande de prestations régulières. L'appelant explique qu'il a demandé de l'assurance-emploi parce qu'il était dans sa quatrième année de formation comme apprenti électricien<sup>1</sup>. La Commission a renouvelé sa période de prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 31 décembre 2023.

[6] La Commission a vérifié pourquoi l'appelant avait quitté son emploi chez F. Elle a conclu qu'il avait volontairement quitté (c'est-à-dire choisi de quitter) son emploi sans justification. La Commission a donc décidé qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 31 décembre 2023 (la date du

---

<sup>1</sup> Du 2 janvier 2024 au 23 mars 2024, l'appelant était inscrit à sa formation d'apprenti pour la quatrième année.

renouvellement de sa période de prestations). La Commission a suspendu les versements (ou imposé une exclusion) pour une période indéterminée à compter du 22 octobre 2023. Après la révision du dossier, la Commission a maintenu sa décision.

[7] Après avoir appris qu'il était exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelant a demandé que sa demande de renouvellement soit traitée comme s'il l'avait présentée 10 semaines plus tôt, c'est-à-dire le 22 octobre 2023 (c'est ce qu'on appelle faire antidater une demande). Il a aussi demandé la conversion de sa demande de prestations régulières en demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi à compter de cette date. Pour que ce soit possible, l'appelant doit prouver l'existence d'un motif valable pour toute la période du retard.

[8] La Commission a refusé d'antidater la demande de renouvellement de l'appelant et de convertir ses prestations en prestations de maladie. Elle a décidé qu'il n'avait pas démontré qu'un motif valable justifiait le retard de sa demande de renouvellement. L'appelant n'a pas demandé la révision de cette décision.

[9] L'appelant n'est pas d'accord avec la décision de la Commission de lui refuser des prestations d'assurance-emploi pendant sa formation. Il fait appel au Tribunal de la sécurité sociale. L'appelant dit avoir donné le plus de renseignements possible sur sa situation tout en préservant [traduction] « une certaine dose de confidentialité ». Il veut recevoir des prestations pour la période où il suivait une formation comme apprenti, c'est-à-dire du 2 janvier 2024 au 23 mars 2024. Il croit remplir les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi pour les personnes en apprentissage, peu importe s'il reçoit des prestations médicales ou régulières.

## **Questions que je dois examiner en premier**

### **Ajournements (reports)**

[10] Au départ, l'audience devait avoir lieu le 18 septembre 2024. Comme l'appelant était absent, le Tribunal a tenté de communiquer avec lui. On lui a laissé un message pour lui demander de téléphoner au Tribunal.

[11] L'appelant a téléphoné au Tribunal. Il a expliqué qu'il avait manqué l'audience parce qu'il n'avait pas reçu l'avis d'audience qu'on lui avait envoyé par courriel le 13 août 2024. L'appelant a obtenu un ajournement et l'audience a été reportée au 23 septembre 2024.

[12] Le 19 septembre 2024, le Tribunal a envoyé un courriel à l'appelant pour lui faire parvenir l'avis d'audience qui comportait la nouvelle date d'audience ainsi que des copies de tous les documents d'appel. L'appelant était présent à l'audience du 23 septembre 2024. Mais après le début de l'audience, il a dit qu'il n'avait pas lu tous les documents d'appel. Il a refusé de présenter des éléments de preuve concernant sa situation personnelle et son dossier médical. L'appelant a affirmé qu'il avait le droit de protéger sa vie privée. Selon lui, il devrait automatiquement recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant sa formation parce qu'il avait un code d'apprentissage.

[13] Après une brève discussion sur les ordonnances de confidentialité et le droit d'être accompagné par une personne qui aide ou représente l'appelant dans cette affaire, j'ai reporté l'audience au 14 novembre 2024. Le 25 septembre 2024, j'ai aussi écrit à l'appelant pour lui expliquer le critère juridique et lui dire comment il pouvait obtenir de l'aide pour son appel<sup>2</sup>.

### **Personne n'a assisté à l'audience**

[14] Personne n'a participé à l'audience du 14 novembre 2024. Je crois que les deux parties ont reçu l'avis d'audience que le Tribunal leur a envoyé par courriel le 25 septembre 2024. Rien n'indique que les courriels n'ont pas été envoyés.

[15] J'ai aussi tenu compte du fait que, le 23 septembre 2024, durant l'audience par téléconférence à laquelle l'appelant a assisté, on l'a informé qu'une autre audience aurait lieu le 14 novembre 2024. Le Tribunal a tenté de joindre l'appelant par téléphone pour lui rappeler la tenue de l'audience, mais il n'a pas répondu au téléphone. Le Tribunal lui a donc laissé un message vocal le 7 novembre 2024. Le Tribunal lui a aussi

---

<sup>2</sup> Voir le document GD11 au dossier d'appel.

envoyé un courriel de rappel le 13 novembre 2024. L'appelant n'a répondu à aucun de ces messages.

[16] L'avis d'audience précise que l'audience peut avoir lieu même si l'une des parties n'est pas là. L'audience peut se dérouler en l'absence d'une partie si la ou le membre est convaincu que la partie a reçu l'avis d'audience<sup>3</sup>. Rien n'indique que l'une ou l'autre des parties a demandé le report de l'audience ou a communiqué avec le Tribunal pour l'aviser qu'elle ne pourrait pas se joindre à la téléconférence ou participer à l'audience.

[17] Je suis convaincue que les deux parties ont été avisées de la tenue de l'audience par téléconférence. Je suis donc passé à la prochaine étape et j'ai jugé le présent appel sur le fond d'après la preuve au dossier.

## **Compétence**

[18] L'appelant voulait faire avancer la date de sa demande de prestations de maladie jusqu'à la semaine du 22 octobre 2023. Je conclus que je n'ai pas le pouvoir de trancher cette question.

[19] Pour que je puisse trancher un appel visant la demande d'antidatation du versement des prestations de maladie de l'assurance-emploi, il faut que la Commission ait révisé sa décision initiale de rejeter la demande de l'appelant. La Commission n'a pas rendu de décision de révision à ce sujet<sup>4</sup>. En fait, l'appelant ne lui a pas demandé de réviser sa décision portant sur cette question.

[20] Les cours ont établi que ce sur quoi le Tribunal doit se pencher, c'est la décision que la Commission a rendue, et non pas celle qu'elle aurait pu ou, avec du bon sens, aurait dû rendre<sup>5</sup>.

[21] Je sais que la division d'appel du Tribunal a confirmé que le Tribunal doit adopter une approche globale à l'égard de sa compétence (c'est-à-dire les questions qu'il a le

---

<sup>3</sup> Cette règle se trouve à l'article 58 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>4</sup> Voir l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> Voir la décision *Hamilton c Canada (Procureur général)*, A-175-87.

pouvoir de trancher) pour être en mesure de traiter les appels de manière équitable<sup>6</sup>. Je suis d'accord avec ce principe, même si je ne suis pas obligée de suivre les décisions de la division d'appel.

[22] Je conclus toutefois que, dans la présente affaire, ma compétence ne s'étend pas à la demande d'antidatation de l'appelant ni à sa demande de conversion de ses prestations en prestations de maladie de l'assurance-emploi. En effet, l'appelant a refusé de présenter plus d'éléments de preuve pour appuyer ces demandes et il n'a pas demandé à la Commission de réviser ses décisions sur ces questions.

[23] Par conséquent, je conclus que j'ai seulement le pouvoir de décider si l'appelant est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pour la durée de sa formation d'apprenti parce qu'il a quitté volontairement son emploi chez F sans justification.

## **Questions en litige**

[24] L'appelant a-t-il quitté son emploi de façon volontaire?

[25] Si oui, était-il fondé à quitter son emploi?

[26] Si l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi chez F, quelle est la période d'exclusion?

[27] L'appelant remplit-il les conditions requises pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant sa formation d'apprenti?

## **Analyse**

### **Départ volontaire**

[28] L'appelant a quitté son emploi de façon volontaire. Personne ne conteste le fait que, le 24 octobre 2023, il a volontairement quitté son emploi chez F. Rien au dossier

---

<sup>6</sup> Voir la décision *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 933.

ne me permettrait de tirer une conclusion différente. J'accepte donc le fait que l'appelant a quitté son emploi de façon volontaire.

### **Justification du départ**

[29] Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi quand il l'a fait.

[30] La loi précise qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations régulières si elle quitte volontairement son emploi sans justification<sup>7</sup>. Avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à démontrer que le départ est justifié ou fondé.

[31] La loi explique ce qu'on entend par une personne « est fondée à » faire quelque chose. Selon la loi, la personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable à ce moment-là. La loi dit qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances<sup>8</sup>.

[32] C'est à l'appelant de prouver que son départ était justifié. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas<sup>9</sup>.

[33] Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois regarder toutes les circonstances entourant son départ<sup>10</sup>. Ensuite, l'appelant doit démontrer que son départ était la seule solution raisonnable à ce moment-là<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> C'est ce qu'explique l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>8</sup> Voir le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>9</sup> Voir le paragraphe 4 de la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

<sup>10</sup> Selon l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>11</sup> Selon l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

– **Circonstances entourant le départ**

[34] L'appelant a travaillé comme apprenti électricien pour F. Il a travaillé 10 heures par jour pendant deux jours avant de démissionner. Son dernier jour de travail était le 24 octobre 2023.

[35] Durant son témoignage, l'appelant a dit qu'il croit remplir les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il allait à l'école (pour suivre une formation d'apprenti) et qu'il avait le code d'apprentissage. Il soutient que la Commission s'est enlisée quand elle a vérifié pourquoi il avait quitté son emploi chez F.

[36] L'appelant a d'abord dit à la Commission qu'il avait quitté son emploi chez F [traduction] « parce que les conditions de travail étaient dangereuses » en raison des conditions météorologiques et de l'environnement de travail<sup>12</sup>. Après qu'on a refusé de lui verser des prestations, l'appelant a dit qu'il avait dû quitter son emploi parce que des craintes pour sa santé ont soudainement fait surface pendant qu'il travaillait à cet endroit. Il a parlé de ses facultés diminuées, mais il a refusé de donner des détails sur son état de santé.

[37] L'appelant a remis à la Commission un billet médical daté du 15 mars 2024. C'est près de cinq mois après qu'il a quitté son emploi. Le billet indique qu'il a [traduction] « un problème de santé qui nuit à son travail ou l'empêche d'occuper son emploi habituel en ce moment ». Le billet donne aussi les dates de l'incapacité : du 24 octobre 2023 au 29 mars 2024<sup>13</sup>.

[38] L'appelant travaillait comme apprenti électricien chez F. Il a dit à la Commission que peu de temps après avoir quitté F, il a continué à travailler comme apprenti électricien pour U. Cette affirmation contredit son billet médical parce qu'il a continué d'occuper son emploi habituel, soit celui d'apprenti électricien.

[39] La Commission fait valoir que l'appelant a rempli un questionnaire où il a écrit qu'il n'avait pas consulté son médecin avant de démissionner, mais que son médecin lui

---

<sup>12</sup> Voir la page GD3-23 du dossier d'appel.

<sup>13</sup> Voir le billet médical, à la page GD3-30.

a recommandé de quitter son emploi chez F par la suite<sup>14</sup>. L'appelant a aussi dit à la Commission qu'il n'y avait aucune possibilité de mutation au travail, que son problème de santé est temporaire et qu'il n'a pas demandé de congé.

[40] Compte tenu de ce qui précède, je suis convaincue que la crainte de peut-être subir des conséquences néfastes pour sa santé est ce qui a finalement poussé l'appelant à quitter cet emploi. Je dois maintenant décider si quitter son emploi à ce moment-là était la seule solution raisonnable dans son cas.

– **Solutions raisonnables**

[41] Je juge que quitter son emploi quand il l'a fait n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à l'appelant. Par conséquent, il n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter son emploi quand il l'a fait. Voici les éléments que j'ai pris en considération.

[42] Selon la loi, pour prouver que son départ était fondé, l'appelant doit démontrer qu'il a tenté de s'entendre avec son employeur au sujet de ses inquiétudes pour sa santé et sa sécurité<sup>15</sup>. Dans la présente affaire, rien ne prouve que l'appelant a discuté de possibles mesures d'adaptation avec son employeur.

[43] La Commission fait valoir que l'appelant n'a pas exploré toutes les solutions raisonnables, comme demander un congé de maladie ou un congé personnel. L'appelant aurait pu discuter de son problème avec l'employeur pour voir s'il y avait un poste qui répondrait mieux à ses besoins médicaux. Comme l'appelant n'a pas dévoilé ce qui l'empêchait de travailler pour cet employeur, la Commission n'a pas pu voir s'il avait vraiment envisagé toutes les solutions raisonnables.

[44] Je reconnais que l'appelant a dit que les conditions de travail étaient dangereuses en raison des conditions météorologiques et de l'environnement de travail. Mais il n'y a pas assez d'éléments de preuve pour démontrer que les conditions

---

<sup>14</sup> Voir la page GD3-41.

<sup>15</sup> Voir la décision du juge-arbitre du Canada sur les prestations CUB 38804.

météorologiques étaient inhabituelles ou que son environnement de travail était dangereux.

[45] L'appelant doit fournir des éléments de preuve médicale qui montrent qu'il a demandé un avis médical avant de démissionner. L'appelant a affirmé ne pas avoir demandé d'avis médical ni parlé à son médecin avant de démissionner le 24 octobre 2023. En fait, son médecin a signé le billet médical près de cinq mois après le départ de l'appelant.

[46] La Commission souligne que le billet médical indique que l'appelant était incapable de travailler du 24 octobre 2023 au 29 mars 2024, mais que le médecin ne précise pas que l'appelant devait quitter son emploi quand il l'a fait. L'appelant a déclaré qu'il avait un travail autonome, c'est-à-dire qu'il travaillait comme apprenti électricien pour U, peu de temps après avoir quitté son emploi chez F. Cette information contredit la preuve médicale qu'il a déposée parce que, manifestement, il faisait son travail habituel, comme apprenti électricien, pendant la période où il était soi-disant incapable de travailler.

[47] Je juge que la preuve médicale ne permet pas de conclure que l'appelant s'inquiétait pour sa santé en raison des conditions météorologiques et de l'environnement de travail à F ni qu'il devait quitter son emploi (démissionner) quand il l'a fait. Le billet médical de l'appelant appuyait en partie ses craintes pour sa santé. Mais il l'a obtenu près de cinq mois après avoir quitté son emploi. De plus, la note ne disait pas qu'il devait démissionner sur-le-champ ni qu'il ne pouvait pas continuer à effectuer d'autres tâches.

[48] Les documents au dossier montrent qu'après avoir quitté F, l'appelant a travaillé de façon autonome comme apprenti électricien pendant près d'un mois avant de partir en vacances. Ainsi, les éléments de preuve ne permettent pas de prouver qu'il souffrait d'un problème de santé qui l'empêchait d'occuper son emploi habituel. De plus, aucun document ne prouve que les conditions environnementales posaient un risque pour la santé et la sécurité.

[49] Selon moi, le départ volontaire n'était pas la seule solution raisonnable dans le cas de l'appelant. Il soutient qu'il n'avait d'autre choix que de partir, mais il n'y a aucun moyen de savoir ce qui aurait pu se passer s'il avait demandé un congé de maladie, puis était allé voir son médecin rapidement ou s'il avait signalé le problème à la personne responsable de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail ou bien s'il avait demandé une mutation ou des mesures d'adaptation à son employeur pour qu'il puisse continuer à travailler ailleurs.

[50] Les employeuses et les employeurs ont l'obligation de mettre en place des mesures d'adaptation pour les membres du personnel en situation de handicap qui vivent des difficultés excessives. La loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*) interdit dans les milieux de travail la discrimination fondée sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite, y compris les déficiences mentales ou physiques. Les employeuses et les employeurs ne peuvent pas mettre fin à l'emploi d'une personne, refuser de l'embaucher ou lui nuire d'une autre façon en raison d'une déficience, d'une blessure ou d'une maladie<sup>16</sup>.

[51] Pour l'appelant, ses facultés diminuées et sa sensibilité aux conditions météo pouvaient sembler une bonne raison de quitter son emploi quand il l'a fait. Il semblait réellement inquiet pour sa santé. Cependant, avoir une bonne raison de quitter son emploi ne veut pas dire que le départ est justifié. Pour établir qu'il était fondé à quitter son emploi, l'appelant doit démontrer que c'était la seule solution raisonnable dans son cas. Mais d'autres solutions s'offraient à lui, des solutions qui auraient pu changer les choses et lui permettre de conserver son emploi. Il n'a exploré aucune de ces solutions.

[52] Les cours ont toujours rappelé que le but général de la *Loi sur l'assurance-emploi* est de procurer des prestations aux personnes qui sont véritablement au chômage, et non à celles qui ont contribué à leur situation de chômage alors que ce n'était pas la seule solution raisonnable pour elles<sup>17</sup>. La preuve indique que ce ne sont

---

<sup>16</sup> Voir la page <https://albertahumanrights.ab.ca/issues-at-work/disability-illness-and-injury/#:~:text=A%20drug%20or%20alcohol%20dependency,disability%20under%20human%20rights%20law> [en anglais seulement].

<sup>17</sup> Voir la décision *Uvaliyev c Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 2022 et la décision *Canada (Procureur général) c Marier*, 2013 CAF 39, 450 NR 122.

pas les conditions de travail qui avaient un effet néfaste sur la santé de l'appelant. C'était plutôt la diminution de ses facultés, un état volontaire qui pourrait ne pas remplir les conditions pour servir de justification<sup>18</sup>.

[53] Après avoir examiné l'ensemble des circonstances entourant le départ de l'appelant, je conclus que quitter son emploi quand il l'a fait n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Ainsi, l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi à ce moment-là. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi.

### **Période d'exclusion?**

[54] L'exclusion est la suspension des versements après que la personne qui demande des prestations a commis un certain geste ou omis de faire quelque chose de particulier. L'exclusion peut avoir une durée indéterminée ou compter un nombre donné de semaines complètes. La durée de l'exclusion dépend de la raison pour laquelle on l'impose<sup>19</sup>.

[55] Les circonstances qui pourraient entraîner l'exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi peuvent survenir avant la présentation de la demande de prestations ou pendant la période de prestations. Les événements comme un départ volontaire ou la perte d'un emploi à la suite d'une inconduite peuvent constituer des motifs d'exclusion pour une période indéterminée<sup>20</sup>.

[56] Dans la présente affaire, la période de prestations de l'appelant a commencé le 19 mars 2023. Il a quitté son emploi pendant sa période de prestations, soit le 24 octobre 2023. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pour une période indéterminée à compter du 22 octobre 2023, soit le dimanche de la semaine où il a démissionné<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> Voir la décision CUB 544245, où l'on a conclu que le fait que la personne qui demandait des prestations était toxicomane ne justifiait pas son départ.

<sup>19</sup> Voir la section 1.6.0 du *Guide de la détermination de l'admissibilité*.

<sup>20</sup> Selon les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>21</sup> Selon l'article 30(2) de la *Loi*, l'exclusion vaut pour chaque semaine de la période de prestations suivant la date où l'on quitte volontairement son emploi sans justification. L'article 2(1) de la *Loi sur*

## **L'appelant remplit-il les conditions requises pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant sa formation d'apprenti?**

[57] Non. Je conclus que l'appelant ne peut pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi pendant sa formation du 2 janvier 2024 au 23 mars 2024.

[58] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant un programme d'apprentissage, les prestataires doivent **remplir les conditions requises** pour recevoir des prestations, être **admissibles** au bénéfice des prestations d'assurance-emploi et avoir un code d'apprentissage, qui indique que leur formation est approuvée<sup>22</sup>.

[59] Dans la présente affaire, personne ne conteste le fait que l'appelant suivait une formation vers laquelle on l'avait dirigé. Il a donné à la Commission le code d'apprentissage pour cette formation.

[60] L'appelant est tout de même exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 22 octobre 2024, car il a quitté volontairement son emploi sans justification. Rien ne prouve qu'il ait accumulé assez d'heures de travail pour l'établissement d'une autre période de prestations régulières d'assurance-emploi. Par conséquent, il ne remplit pas les conditions requises pour recevoir de telles prestations (il est exclu du bénéfice des prestations) pendant sa formation d'apprenti, c'est-à-dire du 2 janvier 2024 au 23 mars 2024.

[61] Je reconnais qu'après avoir appris qu'il était exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pendant sa formation, l'appelant a demandé à la Commission d'avancer la date de sa demande de prestations et de la remplacer par une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi. La Commission a rejeté cette requête. Comme je l'ai mentionné plus haut, je n'ai pas le pouvoir nécessaire pour

---

*l'assurance-emploi* définit une semaine ainsi : « Période de sept jours consécutifs commençant le dimanche, de même que toute autre période prévue par règlement. » Par conséquent, l'exclusion commence le dimanche de la semaine durant laquelle survient l'événement à l'origine de l'exclusion.

<sup>22</sup> Cette règle figure aux articles 48 et 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

décider si l'on peut antidater la demande de prestations et remplacer les prestations régulières par des prestations de maladie.

[62] Par conséquent, l'appelant ne peut pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi pendant sa formation d'apprenti. En effet, il est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pour une période indéterminée et il n'a pas démontré qu'il avait accumulé assez d'heures pour remplir les conditions requises pour l'établissement d'une nouvelle période de prestations.

## **Conclusion**

[63] L'appel est rejeté.

Linda Bell

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi